

засудженого за власною ініціативою в період відбування покарання без дозволу кримінально-виконавчої інспекції.

Щодо оформлення заяви на звільнення, її може бути оформлено працівником у письмовій довільній формі. Працівники відділу кадрів мають уважно ознайомитися зі змістом заяви. Після ознайомлення заяву подають до Журналу реєстрації заяв з кадрових питань, а після реєстрації заява дається керівнику на розгляд. За вимогою працівника надається копія зави, на якій відмічено реєстрацію, а саме дату і вхідний номер. Спосіб подання заяви на звільнення не обмежується законодавством. Тобто заяву можна надіслати поштою чи телеграмою роботодавцю.

Якщо після закінчення двох тижнів з моменту по подачі письмового попередження працівник не був звільнений і продовжує працювати, не наполягаючи на звільненні, власник не може звільнити його відповідно до поданої раніше заяви.

Таким чином, додержання працівником та власником або уповноваженим ним органом вимог закону при звільненні працівника за власним бажанням, дозволить уникнути ситуацій, що призводять до виникнення трудових спорів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
2. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій / В. І. Прокопенко. — К: Вентурі, 1996. — 224 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., стер. — К. : Вікар, 2006. — 725 с.

Ключові слова: розірвання трудового договору, звільнення за власним бажанням, оформлення заяви про звільнення.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.

Пасічник Тетяна Юрївна

студентка 3-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

В Україні станом на 2017 рік статистика людей з обмеженими функціональними можливостями становить 6,11 % у загальній структурі населення. Майже кожен вісімнадцятий громадянин — людина з обмеженими можливостями, особа, яка потребує допомоги та

підтримки з боку держави не тільки у фінансовому плані, а в першу чергу, допомоги у створенні умов для економічної та соціальної підтримки життя [1].

Тому для ефективної реалізації права на працю людей з особливими потребами та забезпечення отримання підходящої роботи інвалідами, які бажають працювати, особливої актуальності набуває постійна підтримка процесу їхнього працевлаштування та збільшення кількості зайнятих інвалідів у державних та громадських установах і на підприємствах. Реалізація права людини на працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку трудового й творчого потенціалу нації в цілому.

Як показує досвід розвинених країн, одним із механізмів досягнення цієї мети є розвиток соціального підприємництва. Адже зараз стають доволі актуальними питання підвищення стандартів у галузі праці, враховуючи проблеми охорони навколишнього середовища, боротьба з бідністю, а також захист прав людини, у тому числі і людей з особливими потребами (інвалідів). Саме соціальне підприємництво є одним з ефективних шляхів реалізації права на працю осіб з обмеженими функціональними можливостями.

Термін «соціальне підприємництво» вперше було використано у Сполучених Штатах у 1970-х роках неприбутковими організаціями. Кілька цих організацій розпочали свій бізнес, щоб створити робочі місця для соціально незахищених категорій населення. Основна ідея полягає в тому, що соціальне підприємництво може виконувати дві функції: мати позитивний соціальний вплив і бути фінансово незалежним та прибутковим [2].

Його метою є покращення умов праці, полегшення доступу до ринку праці та вирішення питань безробіття. Одним із завдань соціального підприємництва, є створення робочих місць які б відповідали усім соціальним стандартам, враховували б потреби інвалідів та були б пристосованими для них.

Проте, основною перепорою для українського бізнесу у створенні таких місць є відсутність належних правових, економічних та організаційних умов.

У нашій державі діють ряд міжнародних документів, які регулюють питання соціальної діяльності бізнесу. Насамперед це Глобальний Договір Організації Об'єднаних Націй.

Завданням Договору є впровадження основних трудових та соціальних стандартів у сфері праці. При цьому, важливе значення надається забезпеченню належних умов праці для інвалідів. До цього Договору виявляють бажання приєднатись все більше і більше підприємств.

Крім того, Законом України від 16.12.2009 р. було ратифіковано Конвенцію про права інвалідів і Факультативний протокол до неї, якою визначено та гарантовано основні права інвалідів на соціальний

захист та працевлаштування. Незважаючи на вище наведені міжнародні договори, в Україні відсутня повноцінна внутрішня нормативно – правова база яка б у повній мірі врегулювала проблемні сторони соціального підприємництва. З метою вирішення даного питання. Урядом України має бути розроблений проект Закону України «Про соціальне підприємництво».

Крім правової, важливу роль відіграє економічна складова соціального підприємництва. Держава по суті відмовилась від підтримки підприємств, що створюють робочі місця для інвалідів. Провідне місце у сфері соціального підприємництва займають організаційні умови. Аби скоординувати державну політику у цій сфері, слід створити при Міністерстві соціальної політики України Державний департамент з питань підтримки соціального підприємництва. Його основною метою має стати надання юридичної та організаційної допомоги підприємцям, з питань соціальної відповідальності бізнесу та створення соціально орієнтованих робочих місць. Не слід відкидати і неурядові громадські організації, які держава має залучати до популяризації соціального підприємництва.

Тому підводячи підсумки можна сказати, що особи з обмеженими функціональними можливостями як і раніше належать до найбільш соціально-незахищеної категорії громадян. Пенсії та допомоги для цієї категорії населення є важливим джерелом для існування. На думку Шерепера І.А. головна мета соціальної політики України має бути орієнтована на сприяння зайнятості осіб, які потребують соціального захисту шляхом стимулювання зацікавленості роботодавців у працевлаштуванні насамперед молоді та осіб з інвалідністю. По-друге застосування гнучких умов трудового договору, зокрема для молоді та осіб з інвалідністю. По-третє сприяти підвищенню рівня професійного навчання особам з інвалідністю та забезпечення рівних можливостей та реалізації конституційних прав цієї категорії громадян, створення сприятливих правових, політичних, соціально-економічних, медичних, психологічних, організаційних умов і гарантій [3].

Список використаних джерел

1. Фурсова Л. Права людей з інвалідністю [Електронний ресурс] / Людмила Фурсова // Українська Гельсінська спілка з прав людини. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://helsinki.org.ua/prava-lyudej-z-invalidnistyu-l-fursova/>
2. Скіпальський А. П. Соціальне підприємництво: бізнес для бідних чи еволюція свідомості [Електронний ресурс] / Андрій Петрович Скіпальський // Дзеркало тижня. – 2006. – Режим доступу до ресурсу: https://dt.ua/SOCIETY/sotsialne_pidpriemnitstvo_biznes_dlya_bidnih_chi_evolyutsiya_svidomosti.html

3. Шерепера І.А. досвід Європейських країн у розвитку соціального партнерства України / І.А. Шерепера // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 4(9). – С. 189–194.

Ключові слова: особи з обмеженими можливостями, соціальне підприємництво, міжнародно-правові документи.

Науковий керівник: старший викладач Харитонова Л. І.

Петльована Марія Олегівна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

СУТНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

В сучасних умовах одним із ключових способів захисту трудових прав працівників є нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства (глава XVIII КЗпП України). В зв'язку з тим, що останнім часом почастишали випадки незаконних звільнень, набули масового характеру несвоєчасні виплати заробітної плати та направлення працівників у вимушені неоплачувані відпустки, інші порушення трудових прав актуальним є тема здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю виступає важливим і ефективним способом захисту трудових прав працівників. Міжнародними стандартами у сфері праці, зокрема, Конвенцією Міжнародної організації праці про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р. № 81, ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, та Конвенцією Міжнародної організації праці про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 р. № 129, ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, передбачено, що кожна країна – член МОП повинна створити і забезпечити функціонування системи інспекції праці на промислових підприємствах та у сільському господарстві. Завданнями інспекції праці є забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як, наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань.

Отже, інспекція має здійснювати загальний суцільний нагляд у сфері праці.